

Die Arbeiterkammer informiert

Ein Wegweiser durch den Arbeitsvertrag

Optischer Eindruck

Schon der optische Eindruck des ausgehändigten Dienstzettels oder des zur Unterschrift vorgelegten Arbeitsvertrages verrät einiges.

Je umfangreicher, desto „verdächtiger“: Es besteht die Gefahr, dass ursprünglich nicht Vereinbartes beinhaltet ist. Durch Ihre Unterschrift führen sie die Änderung aber zumeist selbst herbei (Bestätigung der Richtigkeit!).

Vertragsklauseln und was dahinter steckt

Und immer wieder „schwindeln“ sich in den Arbeitsvertrag auch Bestimmungen ein, über die vor Vertragsabschluss nicht gesprochen wurde und bei denen ganz besondere Vorsicht geboten ist.

<i>Klausel</i>	<i>Was dahinter steckt</i>
Der Arbeitgeber ist berechtigt zur zumindest zeitweiligen Abänderung des Tätigkeitsinhalts sowie des Arbeitsortes.	Der Arbeitgeber will sich für die gesamte Dauer Ihrer Beschäftigung bei ihm einen Blanko-Scheck ausstellen lassen. Er möchte, dass Sie jederzeit und ohne extra Ihre Zustimmung einholen zu müssen an einen anderen Arbeitsort eingesetzt bzw. zu einer anderen Tätigkeit herangezogen werden können.

<p>Der Arbeitnehmer ist zur Mehrarbeit und Überstundenleistung verpflichtet.</p>	<p>Findet sich diese Formulierung im Arbeitsvertrag, dann wären Sie ohne diese wahrscheinlich nicht dazu verpflichtet, Überstunden zu machen.</p> <p>Denn Überstunden müssen grundsätzlich nur dann geleistet werden, wenn es der Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eben der Arbeitsvertrag vorsieht.</p>
<p>Die Bezahlung der Überstunden ist mit dem überkollektivvertraglichen Entgelt abgegolten.</p>	<p>Diese Klausel im Arbeitsvertrag kommt einer Überstundenpauschale gleich.</p> <p>Beispiel: Ein Angestellter verdient 1.800 Euro brutto. Das kollektivvertragliche Gehalt beträgt 1.500 Euro brutto für 40 Stunden pro Woche. In der Überzahlung von 300 Euro sind somit zirka 22 Überstunden monatlich bereits inkludiert. Macht der Arbeitnehmer nun Monat für Monat diese 22 Überstunden, verdient er letztendlich nicht mehr als ihm ohnehin laut Kollektivvertrag zu steht.</p> <p>Erst Überstunden, die über diese „Pauschale“ hinaus geleistet werden, müssen zusätzlich abgegolten werden. Deshalb sollten Sie zumindest vereinbaren für wie viele Überstunden das Überstundenpauschale gelten soll.</p>
<p>Der Arbeitnehmer hat die gleiche Kündigungsfrist einzuhalten wie der Arbeitgeber.</p>	<p>Dies stellt vor allem für Angestellte einen Nachteil dar: Für sie sieht das Gesetz eine Kündigungsfrist - das ist der Zeitraum zwischen der Mitteilung an den Arbeitgeber und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses - von einem Monat vor. Akzeptiert ein Arbeitnehmer diesen Passus im Arbeitsvertrag verlängert sich die Kündigungsfrist auf jene Frist, die der Arbeitgeber einzuhalten hat und dies sind in den ersten 2 Jahren immerhin 6 Wochen.</p>

<p><i>Verfallsklausel, z.B.</i></p> <p>Sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis verjähren oder verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.</p>	<p>Ohne eine solche Vereinbarung im Arbeitsvertrag können Ansprüche grundsätzlich drei Jahre nach Fälligkeit eingeklagt werden, sofern der Kollektivvertrag keine kürzere Frist vorsieht.</p> <p>Haben Sie jedoch diese Klausel im Arbeitsvertrag unterschrieben, so ist sie auch unbedingt einzuhalten. Achten Sie auch auf etwaige vereinbarte Formvorschriften der Geltendmachung (schriftlich, einschreiben, ...)</p> <p>Übersehen Sie diese Frist, können offene Ansprüche (z.B. Abrechnung von Überstunden) nicht mehr geltend gemacht werden – auch nicht bei Gericht.</p>
<p><i>Konkurrenzklausele, z.B.</i></p> <p>Dem Arbeitnehmer ist es innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verboten, im Geschäftszweig des Arbeitgebers selbstständig oder unselbstständig tätig zu sein.</p>	<p>Eine Konkurrenzklausele im Arbeitsvertrag kann zu einer schlimmen Falle ausarten.</p> <p>Es wird Ihnen damit untersagt, im Anschluss an Ihr Arbeitsverhältnis in derselben Branche - bei der Konkurrenz eben - für eine gewisse Zeit oder in einem bestimmten örtlichen Umkreis zu arbeiten.</p> <p>Denken Sie trotz Überschwang an Begeisterung über den neuen Job daran, was Sie sich mit einer Unterschrift möglicherweise einhandeln können.</p>

<p><i>Konventionalstrafe, z.B.</i></p> <p>Für den Fall der verschuldeten Entlassung oder des unberechtigten Austrittes schuldet der Arbeitnehmer der Firma eine Konventionalstrafe in Höhe von €.</p>	<p>Immer häufiger finden sich in Arbeitsverträgen auch Konventionalstrafen, die pauschalierte Schadenersatzansprüche - unabhängig vom konkreten Schaden - vorsehen.</p> <p>Akzeptieren Sie diese Klausel, so muss der Arbeitgeber den tatsächlichen Schaden, der ihm durch die von Ihnen verschuldete Entlassung oder durch Ihren unberechtigten Austritt entstanden ist, erst gar nicht nachweisen. Das kann Sie unter Umständen ganz schön teuer kommen.</p>
<p>Das erste Monat gilt als Probemonat.</p>	<p>Sieht weder das Gesetz (z.B. Lehrlinge: 3 Monate) noch der Kollektivvertrag (z.B. Gastgewerbe: 14 Tage) eine Probezeit vor, dann gibt es auch keine.</p> <p>Es sei denn, Sie unterschreiben diesen Passus im Arbeitsvertrag. Als Probezeit darf maximal ein Monat vereinbart werden.</p>